Z B I Ó R

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VII Warszawa, dn. 19 październ. 1949 r. Nr 11

TREŚĆ:

11.

OBWIESZCZENIE MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ.

z dnia 6 września 1949 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle poligraficznym.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Poligraficznego w Polsce zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242), oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle poligraficznym, zawartemu dnia 5 lipca 1949 r.

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Poligraficznego w Polsce,

b) po stronie pracodawców przez Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Poligraficznego oraz Cech Drukarzy i Introligatorów R. P.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciwko nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1), w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik. DYREKTOR DEPARTAMENTU PŁAC

(—) *Inż. Edmund Czarnowski.*

Zał. do Obw. Min. Pr. i Op. Społ.
z dnia 6.9.1949 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY.

Pomiędzy:

Związkiem Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Poligraficznego, oraz Cechami Drukarzy i Introligatorów R. P. imieniem zakładów podległych wyżej wymienionym instytucjom z jednej strony, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Poligraficznego z siedzibą w Krakowie, występującym imieniem pracowników zatrudnionych w zakładach, wykonywających prace wchodzące w zakres przemysłu poligraficznego na terenie całej Polski — z drugiej strony — zawarty został w dniu 5 lipca 1949 r. układ zbiorowy pracy następującej treści:

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1) Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju:
   a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych w zakładach drukarskich, litograficznych, chemigraficznych (cynkografiach), w stereotypiach, w odlewniach czcionek i walców drukarskich, w wytwórniach pieczęci (stemplarniach), w introligatorniach,
   b) określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,
   c) reguluje stosunku pomiędzy Związkiem a uczestnikami układu wymienionymi we wstępie.
2) Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca" należy rozumieć zarówno osoby fizyczne jak i prawne, samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa, przez „Związek" — właściwy organ Związku Zawodowego.

Art. 2.

1) Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, których uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.
2) Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony i obowiązuje od dnia 1 czerwca 1949 r.

3) Układ niniejszy lub jego poszczególne postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą stronę na 3-miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.

4) W piśmie, zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.

5) W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.

6) Jeżeli pertraktacje, prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia, nie doprowadzą do podpisania nowego układu lub jego części, wzamian części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak, aniżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1) Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy, po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową lub Delegatem, zgodnie z dekretem o Radach Zakładowych. W razie braku w danym zakładzie pracy Delegata lub Rady Zakładowej, obowiązuje analogiczne uzgodnienie z właściwym oddziałem Związku.
Nie dotyczy to osób na stanowisku dyrektora (kierownika) zakładu pracy i jego zastępcy.

2) W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową, spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

3) Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem, dać pierwszeństwo, przy równych kwalifikacjach członkom

Związku Zawodowego, dawnym pracownikom danego zakładu pracy, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1) Pracownik będący członkiem zarządu Związku, Rady Zakładowej oraz powołany przez Związek do spełnienia zadań państwowych lub społecznych, może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn, lub z winy pracownika, w każdym wypadku za uprzednią zgodą Związku.
W razie nieuzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

2) Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego, w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“, jak również w okresie między powołaniem, a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

Art. 5.

1) Płace pracowników fizycznych opierają się na stawce godzinowej i dodatku produkcyjnym.

2) Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.

3) Zaszeregowanie i tabele płac podane są w załącznikach do niniejszego układu.

Art. 6.

1) Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:
   a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na tydzień,
   b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz na miesiąc.

2) Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.

3) Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie zarobkowej.

4) Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników nie wyłączając kobiet i młodocianych. Jako podstawy do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania, bez dodatku produkcyjnego.

Art. 9.

1) Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 30% stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika wraz z dodatkiem produkcyjnym.

2) Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godz. 22-gą a godz. 6-tą.

Art. 10.

1) Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.

2) Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem produkcyjnym.

3) Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 9-tym układu.

Art. 11.

1) Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej

stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem produkcyjnym.

2) Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonywaną od godz. 6-tej dnia świątecznego do godz. 6-tej następującego po nim dnia roboczego.

3) Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne. Czas pracy w Wielką Sobotę, w Wigilię Bożego Narodzenia, w Wigilię Nowego Roku trwa 4 godziny. Zatrudnienie w niedziele i święta może mieć miejsce po uprzednim uzgodnieniu ze Związkiem z zachowaniem odpowiednich przepisów o czasie pracy.

Zgoda Rady Zakładowej wymagana jest w tych wypadkach, jeżeli wskutek warunków produkcyjnych zajdzie potrzeba przeniesienia jednorazowo dnia wypoczynkowego na dzień powszedni. W innych wypadkach potrzebna jest zgoda Związku.

4) Wszystkie ustawowe dni świąteczne jako dni wolne od pracy są w przemysłowych zakładach płatne według przeciętnego zarobku w danym tygodniu bez godzin nadliczbowych, pod warunkiem, że pracownik nie opuści samowolnie pozostałych godzin pracy w tygodniu.

Art. 12.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczone przy założeniu, że miesiąc ma 200 godzin roboczych t. zn., że aby otrzymać zarobek godzinowy, należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 13.

1) Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdu i noclegów według powszechnie obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.

2) Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający 1 miesiąc, mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i z powrotem 1 raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 14.

Pracodawca zwraca pracownikowi poniesione opłaty szkolne za jego dzieci, uczęszczające do szkół prywatnych na podstawie pokwitowań wystawionych przez kierownictwo szkoły, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej, względnie jeśli brak jest miejsca w szkole państwowej. Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniem szkoły państwowej stwierdzającej niemożność przyjęcia.

Art. 15.

1) Pracodawca powinien ułatwić pracownikowi dokształcenie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.
2) Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne według tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

Czas pracy.

Art. 16.

1) Normalny czas pracy wynosi 8 godzin dziennie, w sobotę 6 godzin, razem 46 godzin tygodniowo płatne za 46 godzin.
2) Czas pracy na maszynach do składania i odlewania, maszynach rotacyjnych i pracowników zatrudnionych przy dziennikach, jak: składacze ręczni (tytularze), metrampaże, korektorzy i stereotyperzy — wynosi zarówno w dzień, jak i w nocy 7 godzin dziennie, w soboty 5 godzin, to jest 40 godzin tygodniowo, płatne za 40 godzin.
3) Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe według przepisów Art. 10 niniejszego układu.
4) Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów, w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego czy też poza godzinami.
5) Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowni-

ków młodocianych oraz kobiet ciężarnych po 4-tym miesiącu ciąży jest zakazane.

Art. 17.

1) Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową lub Delegatem.

2) Przerwy w pracy na skutek warunków szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia opłacane są przez pracodawcę jak za normalny czas pracy.

Rodzaj prac, przy których stosowane winny być przerwy wypoczynkowe, wliczane do czasu pracy, ich częstotliwość i długość określi na piśmie właściwy dla danego zakładu pracy Obwodowy Inspektor Pracy, w ramach instrukcji wydanej przez Min. Pracy i Opieki Społecznej.

Art. 18.

W przypadkach, gdy warunki wymagają przedłużenia godzin pracy lub wykonywania pracy w niedzielę lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń władz, winno nastąpić uzgodnienie w tej sprawie z Radą Zakładową. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednio zgoda Zarządu Okręgowego względnie Głównego Związku.

Art. 19.

W zakładach lub ich oddziałach o ruchu ciągłym pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 20.

1) Pracodawca przyjmując pracownika obowiązany jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.

2) Narzędzia, wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne, zamienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.

Art. 21.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszty tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania i zużycie narzędzi.

Art. 22.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem.

Art. 23.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami pracy, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata i odpowiadającej cenom rynkowym.

Rozdział IV.

Akcja socjalna. Kultura i oświata.

Wczasy pracownicze.

Art. 24.

Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Zrzeszeniom Prywatnego Przemysłu lub Izbom Rzemieślniczym, oraz członków ich rodzin — wprowadza się obowiązek świadczenia na rzecz Akcji Socjalnej. Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy objętych niniejszym układem, ustala się w wysokości 8% od sum wypłacanych pracownikom zarobków brutto, począwszy od 1 czerwca 1949 r. do 31 grudnia 1949 roku.

Art. 25.

1) Pracodawcy obowiązani są uiszczać opłaty wymienione w Art. 24 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenie społeczne do właściwej instytucji ubezpieczeń społecznych.

Wszelkie roztrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenie społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.

2) Instytucje ubezpieczeń społecznych są władne zaliczyć dokonane przez pracodawców wpłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wpłata była dokonana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.

3) Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną, w razie nieuiszczenia w terminie, ulegały przymusowemu ściągnięciu w tym samym trybie i na tych samych zasadach co i składki za ubezpieczenie społeczne.

Art. 26.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi udającemu się na urlop, lecz nie do domu wczasów, różnicę pomiędzy faktycznymi kosztami przejazdu w obydwie strony, a ceną takiegoż biletu, ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Urlopy.

Art. 27.

1) W przemyśle poligraficznym obowiązują płatne urlopy w następujących rozmiarach:
   a) dla pracowników fizycznych — 12 dni urlopu, jeżeli praca ich w przemyśle poligraficznym trwa bez przerwy rok,
   b) dla pracowników fizycznych — 15 dni urlopu, jeżeli praca ich w przemyśle poligraficznym trwa bez przerwy trzy lata,
   c) dla pracowników fizycznych — 18 dni urlopu, jeżeli praca ich w przemyśle poligraficznym trwa bez przerwy 5 lat,
   d) dla pracowników fizycznych po 10 latach nieprzerwanej pracy w przemyśle poligraficznym—1-miesięczny urlop,
   e) dla młodocianych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 7 dni urlopu, po rocznej— 14 dni,
   f) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 14 dni urlopu, po rocznej — 1 miesiąc,
   g) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlo-

powy w wysokości 2,7% do sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy.

2) Za dzień urlopowy pracowników fizycznych przy urlopach 7-mio, 12-to, 14-to, 15-to, i 18-to dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy; dni świąteczne podczas urlopu nie są wliczane do czasu urlopu. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy. Zapłata następuje odpowiednio za 7, 12, 14, 15, 18 dni lub jeden miesiąc.

3) Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacane mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.

4) Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczyć na poczet urlopu wypoczynkowego.

5) Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych (punkt e).

6) Listy urlopowe winny być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem.

7) Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.

8) Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdyby nie upominał się o urlop.

9) Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.

10) Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy, lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy, nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.

11) Pracodawca nie może udzielić pracownikowi urlopu w miesiącach marcu i listopadzie, chyba, że pracownik zgłosi życzenie skorzystania z urlopu w tych miesiącach.

Art. 28.

Przerwy w zatrudnieniu, spowodowane wykonywaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce", nie powo-

dują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy, uzasadniającego prawo do urlopu.

Ar. 29.

Za przerwę w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

1) zarządzenia władz niemieckich,
2) przebywania w obozie koncentracyjnym lub więzieniu z przyczyn ideowych,
3) udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
4) służby w wojsku polskim, lub armii sojuszniczej,
5) przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6) pobytu w niewoli.

Art. 30.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich 3 miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 31.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski, dolicza się do obecnej podstawy obliczania urlopu udokumentowany czas przepracowany za granicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 32.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości 2-tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku— odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Art. 33.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie (z którego został powołany do wojska) na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu dwóch tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 34.

Pracownicy wykonujący powszechny obowiązek przyspo-

sobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ w zakresie wykonywania pracy dorywczej, której czas nie przekracza 3 dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 35.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa się przed Komisją Wojskową — 1 dzień a po przedstawieniu świadectwa z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenia dyrekcji szkół,
g) w innych wypadkach usprawiedliwionych, jak np. klęski żywiołowe (pożar, powódź) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 36.

1) Pracodawca obowiązany jest urządzić na terenie zakładu pracy punkt sanitarny, obsługiwany na każdą zmianę przynajmniej przez jednego przeszkolonego pracownika lub sanitariusza. Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom.

   Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

2) Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy w zakładowym punkcie sanitarnym, wlicza się do czasu pracy i wynagradza się według stawki godzinowej, należnej pracownikowi według osobistego zaszeregowania.

Art. 37.

1) W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki i środki do mycia.

2) Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu — powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 38.

1) W każdym zakładzie pracy winna znajdować się bieżąca czysta woda do picia względnie, w razie braku tejże, naczynie z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

2) Przy robotach wykonywanych przy wysokiej temperaturze oraz innych, przy których picie wody nie jest wskazane ze względów zdrowotnych, winny być dostarczane pracownikom zamiast wody inne napoje, jak np. kawa zbożowa.

Art. 39.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni, winien wydawać bezpłatnie — każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 40.

1) Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami podpisującymi układ w postaci załącznika do niniejszego układu.

2) Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 41.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W wypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 450 zł w stosunku kwartalnym.

Art. 42.

Wszyscy pracownicy drukarni, litografii, wklęsłodruku, cynkografii oraz galwanizatorzy, palacze, brązownicy i wszyscy pracujący w halach, w których praca jest dla zdrowia

szkodliwa oraz kobiety ciężarne i karmiące otrzymują w czasie zatrudnienia dziennie bezpłatnie $1/2$ litra mleka pełnotłustego, które winny spożywać na miejscu. Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje dotyczące akcji B. H. P. na tym odcinku opracowane przez wydział B. H. P. C. R. Z. Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 43.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 44.

Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodni (ustawowy okres ochronny), z których co najmniej 2 tygodnie powinny przypadać przed, a co najmniej 8 po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2-tygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po obowiązkowej 8-tygodniowej przerwie po porodzie.

W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą.

Art. 45.

Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy powinna być, poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu 3 miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 46.

1) Umowa o pracę z kobietą, która pracuje przynajmniej od 3 miesięcy, nie może być wypowiedziana, ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak w czasie ustawowej 8, 10, 12-tygodniowej przerwy po porodzie.
2) Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn, lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata. W razie sporu, strony mogą odnieść się do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rady Zakładowej, lub Delegata, rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.

3) Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie czterech miesięcy przed porodem, chyba że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 47.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie 4 miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na okres określony lub okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 48.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej.

Art. 49.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych, lub jednogodzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 50.

W razie śmierci pracownika, niezależnie od świadczeń z ubezpieczenia społecznego, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwolnienie pracowników do prac społecznych.

Art. 51.

1) Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczych społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym.

   Zwolnienie na dłuższy okres czasu, poza przypadkami uregulowanymi ustawami, wymaga uzgodnienia między pracodawcą, a Związkiem.

2) Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku pracownika na dłuższy okres na kursy związkowe, lub inne kursy specjalne.

3) Pracownik zwolniony przez pracodawcę dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy.

Wynagrodzenie, o którym mowa należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy.

W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.

4) Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków zachowuje prawa pracownicze.

Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

5) Pracownicy zwolnieni do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta i do diet.

Rozdział V.

Dyscyplina pracy.

Art. 52.

Pracodawca jest obowiązany projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi, umożliwiając pracownikowi zapoznane się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej, względnie Delegata oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 53.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (Art. 52), w szczególności zaś do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również do nie opuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W przypadkach nagłych pracownik winien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 54.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną, z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 55.

Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Rozdział VI.
Postanowienia końcowe.

Art. 56.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1 egzemplarz na 10 zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz.

Art. 57.

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie brutto pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 58.

Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 59.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 60.

Pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi różnicę pomiędzy faktycznymi kosztami przejazdów do miejsca pracy i z powrotem, a ceną normalną biletu ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 61.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nie uregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Rozdział VII.
Postanowienia wyjątkowe.

Art. 62.

Pracownicy zatrudnieni przy dziennikach otrzymują dodatek gazetowy w wysokości 10% stawki godzinowej wraz z dodatkiem produkcyjnym.

Art. 63.

Maszynista za normalne wynagrodzenie obowiązany jest do obsługi jednej maszyny płaskiej lub dwóch maszyn dociskowych bez nakładania (tygiel, pedał z samonakładaczem lub bez). Maszynista rotacyjny pobierający normalne wynagrodzenie jest obowiązany do obsłużenia jednego zespołu maszyny.

Maszynista obowiązany jest obsłużyć za specjalną dopłatą ustaloną w Art. 64 za zgodą Związku dalsze maszyny lub drugi zespół maszyny rotacyjnej.

Art. 64.

1) Za obsługę każdej dodatkowej maszyny płaskiej przyznaje się dodatek w wysokości 60%. Za obsługę każdej dodatkowej maszyny dociskowej bez samonakładacza dodatek wynosi 25%, z samonakładaczem 30%, za obsługę drugiego zespołu maszyny rotacyjnej dodatek wynosi 50%.

Dodatki powyższe pracownik otrzymuje za czas faktycznie przepracowany.

2) Za obsługę samonakładacza przy maszynach drukarskich, offsetowych, wklęsłodrukowych, dodatek wynosi 20%.

3) Za obsługę dodatkowej maszyny odlewniczej (w monotypach, odlewniach) dodatek wynosi 40%.

4) Dodatki powyższe oblicza się od stawki godzinowej.

Art. 65.

Do każdych dwóch maszyn płaskich i dwóch maszyn dociskowych przydzielony ma być na stałe 1 pomocnik. Również do każdych 3-ch maszyn płaskich lub 5-ciu dociskowych — 1 pomocnik.

Art. 66.

Czyszczenie maszyn, mycie walców i kałamarzy oraz noszenie form drukarskich należy do personelu pomocniczego z wyłączeniem nakładaczek i odbieraczek.

Art. 67.

Do układu dołącza się następujące załączniki:

Nr 1 Tabela zaszeregowania pracowników fizycznych produkcyjnych.
Nr 2 Tabela płac pracowników fizycznych.
Nr 3 Tabela zaszeregowania pracowników umysłowych.
Nr 4 Tabela płac pracowników umysłowych.
Nr 5 Wykaz ubrań roboczych i ochronnych.

Związek Zrzeszeń
Prywatnego Przemysłu Poligraficznego
V. Prezes p. o. Dyrektor
(—) *Wiktor Ociepko* (—) *Reyndel*

Cech Drukarzy i Introligatorów
m. st. Warszawy i woj. Warszawskiego

Starszy Cechu

(—) *Wł. Wnuk* (—) *Aleksander Niedolistek*

(—) *Miniecki Antoni*

Związek Zawodowy
Pracowników Przemysłu Poligraficznego w Polsce
Zarząd Główny

(—) *Wolański Kazimierz*
Sekretarz Generalny

Załącznik Nr 1.

TABELA ZASZEREGOWANIA FIZYCZNYCH PRACOWNIKÓW PRODUKCYJNYCH.

Grupa I.

Odbieraczki przy maszynach arkuszowych, odbieraczki początkujące przy maszynach litograficznych oraz rotacyjnych, pomoc introligatorska, nacinacze (deklówka pojedyncza i podwójna), nacinacze, (sztanca) obrywanie ręczne, sprzątaczki, robotnicy niewykwalifikowani przy lżejszych pracach.

Grupa II.

Odbieraczki przyuczone przy maszynach litograficznych i rotacyjnych,

Pracownice introligatorni przy następujących pracach: falcowanie na rogi, falcowanie z rotacji, zbieranie arkuszy, wkładanie arkuszy, bigowanie, perforowanie zwykłe, lamowanie, korygowanie, zbieranie (przed szyciem), zaciąganie broszur (okładkowanie), szycie drutem, liczarki, sortowaczki, nakładaczki przy maszynie do falcowania, obsługa agregatów, okrawaczka (przecinanie pudełek wieczkowych), krajaczka szyjek klejonych i nieklejonych, krajarka kartonów składanych, klejenie kartonu na szyjki. klejarze (przygotowanie kleju), sprzątaczki w działach: zecernia ręczna, zecernia maszynowa, maszyny arkuszowe i rotacyjne, wklęsłodruk i trawiarnia chemigraficzna,

robotnicy niewykwalifikowani w działach pomocniczych i ekspedycji.

Grupa III.

Nakładaczki:

pracownice introligatorni przy następujących pracach: falcowanie na paginy, perforowanie znaczków, nalepek, przykle-

janie wkładek, numerowanie, sztancowanie, samodzielna obsługa maszyny do falcowania,

robotnicy niewykwalifikowani przy pracach cięższych w działach pomocniczych,

pomocnicy w działach: zecernia ręczna i maszynowa, maszyny arkuszowe i rotacyjne, stereotypia, galwanotypia, ekspedycja, chemigrafia i wklęsłodruk,

praczki, szwaczki, palacze centralnego ogrzewania.

Grupa IV.

Nakładaczki przy maszynach dwuobrotowych, nakładaczki przy pracach wielobarwnych, nakładaczki przy maszynach arkuszowych, wklęsłodrukowych i offsetowych, nakładaczki z lewej ręki, pracownice introligatorni przy następujących pracach: szycie nićmi ręczne i maszynowe, przeglądanie książek, liczarki i sortowniczki przy drukach ścisłego zarachowania,

krajacze na krajalnicy,

przyuczona pomoc w działach: zecernia ręczna i maszynowa, maszyny arkuszowe i rotacyjne, stereotypia, galwanotypia, chemigrafia, wklęsłodruk, litografia (offset kartografia), początkujący monterzy klisz w chemigrafii.

Grupa V.

Szlifierze litograficzni, offsetowi, wklęsłodrukowi, monterzy klisz w chemigrafii,

pracownicy wykwalifikowani innych zawodów, stolarze, murarze, malarze i wszyscy niewymienieni w tabeli,

obsługa bobiniarki,

brygadzistki w introligatorni.

Grupa VI.

Składacze ręczni przy pracach zwykłych jak: składanie tekstu, zwykłych tabel, formularzy, tytułów do gazet, łamanie zwykłych dzieł i czasopism, korekty, rewizje, rozbiórka,

maszyniści drukarscy na maszynach arkuszowych formatu pojedyńczego (A do Al) przy robotach zwykłych oraz liniarze, stereotyperzy, introligatorzy (również krajacze),

ślusarze mechanicy wykonywający roboty wymagające specjalnego doświadczenia fachowego, prowadzący roboty z większą ilością sił pomocniczych, jak demontowanie, montowanie i dopasowywanie skomplikowanych mechanizmów i części, elektromonterzy wykonywający samodzielnie poważniejsze naprawy sieci i mechanizmów, stolarze - modelarze.

Grupa VII.

Składącze ręczni przy pracach skomplikowanych, jak druki reklamowe, układ matematyczny, chemiczny, fizyczny, w językach obcych przy alfabecie niełacińskim, nuty, skomplikowane tabele, łamanie utrudnione z obskładywaniem klisz itp.

maszyniści drukarscy na maszynach podwójnych formatu (AO) przy robotach zwykłych i na maszynach formatu pojedyńczego (Al) przy robotach ilustracyjnych i wielobarwnych,

stereotyperzy przy odlewach okrągłych,

introligatorzy — krajacze na automatach.

Grupa VIII.

Składacze i odlewacze maszynowi (intertyp, linotyp, typograf, monotyp),

maszyniści drukarscy na maszynach podwójnego formatu (AO), przy robotach ilustracyjnych i wielobarwnych, maszyniści rotacyjni,

metrampaże gazetowi,

introligatorzy wykonujący roboty galanteryjne, złocenie ręczne i maszynowe, roboty luksusowe, odlewacze czcionek,

kartografowie (młodsi),

pracownicy chemigrafii przy pracach kreskowych, fotografowie reprodukcyjni, kopiści i trawiacze.

Grupa IX.

Pracownicy wklęsłodruku przy pracach jednobrawnych, fotografowie reprodukcyjni, retuszerzy, montażyści, kopiści, trawiacze, galwanizatorzy, maszyniści, na maszynach arkuszowych,

maszyniści i przedrukarze litograficzni oraz maszyniści offsetowi przy pracach jednobarwnych, rysownicy kreskowi przy zalewach jednokolorowych,

pracownicy chemigrafii przy pracach siatkowych, fotografowie reprodukcyjni, kopiści chemigraficzni, trawiacze, retuszerzy oryginałów i fotomontażyści kompozycyjni,

konserwatorzy i monterzy maszyn.

Grupa X.

Pracownicy wklęsłodruku przy pracach wielobarwnych, fotografowie reprodukcyjni, retuszerzy, trawiacze, montażyści na maszynach arkuszowych,

pracownicy litografii przy pracach wielobarwnych, maszyniści na maszynach płaskich i offsetowych, przedrukarze,

kopiści offsetowi, kartografowie, rysownicy litograficzni na wszystkie roboty, retuszerzy offsetowi,

pracownicy chemigrafii przy pracach wielobarwnych, fotografowie reprodukcyjni i trawiacze.

Grupa XI.

Maszyniści offsetowi, wklęsłodrukowi i drukarscy przy maszynach drukujących jednocześnie dwa i więcej kolorów.

Grupa XII.

Dysponenci (oddziałowi).

Zaszeregowanie pracownika do jednej z powyższych grup zależy od jego kwalifikacji i wydajności pracy.

(—) *Reyndel* (—) *A. Miniecki* (—) *K. Wolański*

Załącznik Nr 2.

TABELA PŁAC FIZYCZNYCH PRACOWNIKÓW PRODUKCYJNYCH.

Grupa w zaszeregowaniu osób wg. załączn. 1	Województwa Centralne		Stolica		Ziemie Odzyskane i powiaty morskie	
	stawka godzinowa	Dodatek produkcyjny	stawka godzinowa	dodatek produkcyjny	stawka godzinowa	dodatek produkcyjny
I	42.50	——	43.50	——	43.—	——
II	44.50	10.—	46.—	12.—	46.—	11.—
III	46.50	15.—	50.—	18.—	49.—	17.—
IV	49.50	16.—	55.—	20.—	53.—	18.—
V	53.50	18.—	62.—	22.—	58.—	20.—
VI	67.50	30.—	83.—	37.—	77.—	33.—
VII	71.50	32.—	90.—	39.—	84.—	36.—
VIII	75.50	42.—	94.—	49.—	88.—	46.—
IX	80.50	45.—	99.—	52.—	93.—	49.—
X	85.50	48.—	104.—	56.—	98.—	52.—
XI	90.50	51.—	109.—	59.—	103.—	55.—

XII Dysponenci (oddziałowi) otrzymują do stawki godzinowej, najwyższej w danym dziale, powiększonej o dodatek produkcyjny, następujący dodatek funkcyjny:

od 4	do 8	pracowników	— 20%—29%	zależnie od	
9	15	„	— 30%—39%	kwalifikacji	
16	20	„	— 40%—49%	i uzdolnienia	
ponad	20	„	— 50%		

Dla pracowników, którzy zgodnie z przepisem Art. 16 pkt. 2 układu zbiorowego korzystają z krótszego czasu pracy, przyjmuje się jako stawkę godzinową kwotę przypadającą z płacy godzinowej, powiększonej o dodatek produkcyjny za 46 godzin, a podzieloną przez 40.

Pracownicy zatrudnieni w zakładach przed zawarciem niniejszego ogólnopolskiego układu zbiorowego, w razie godzin postoju otrzymują zapłatę za każdą godzinę postoju, obliczoną wg stawek dotychczasowych z odliczeniem dodatku produkcyjnego, przewidzianego układem, a oznaczonego w powyższej tabeli dla poszczególnych grup uposażeniowych.

Tabela płac dla uczniów.

Rok nauki	Województwa Centralne stawka godzinowa	Stolica stawka godzinowa	Ziemie odzyskane i powiaty morskie stawka godzinowa
I	29.50	32.—	30.50
II	42.50	45.—	43.50
III	48.50	53.50	49.50

Uczniowie nie korzystają z dodatku produkcyjnego.

(—) *Reyndel* (—) *A. Miniecki* (—) *K. Wolański*

Załącznik Nr 3.

TABELA ZASZEREGOWAŃ PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNYCH I FINANSOWO-KSIĘGOWYCH.

L. p.	Stanowisko	kat. płac.
1.	Dyrektor przedsiębiorstwa, zakładu pracy	1 — 4
2.	Dyrektor techniczny i produkc.	1 — 5
3.	Dyrektor administracyjno-handlowy	1 — 5
4.	Kierownik samodziel. referatu	4 — 7
5.	Starszy referent techniczny	5 — 8
6.	Referent techniczny	8 — 9
7.	Główny księgowy	3 — 4
8.	Kierownik księgowości	3 — 4
9.	Starszy księgowy	4 — 5
10.	Księgowy (księgowy, kasjer)	5 — 6
11.	Starsi kontyści i st. rachmistrze	6
12.	Kontyści i rachmistrze	7 — 8
13.	Referent	8 —10
14.	Kontroler norm	5 — 8
15.	Starszy statystyk	7 —10
16.	Statystyk	9 —10
17.	Kalkulator	4 — 7
18.	Magazynier	8 —10

19.	Ekspedytor	9 —10
20.	Sekretarka kwalifikowana	7 — 9
21.	Sekretarka	8 —10
22.	Korespondentka	9
23.	Korektorzy	5 — 7
24.	Maszynistka	10—11
25.	Maszynistka do 1 roku praktyki	11—12
26.	Maszynistka starsza	9 —10
27.	Gońcy, woźni, sprzątaczki, pom .magazyniera	11
28.	Windziarz, starszy woźny, pom. magazyniera	10—11

(—) *Reynadel* (—) *A. Miniecki* (—) *K. Wolański*

Załącznik Nr 4.

PŁACE PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNYCH I FINANSOWO - KSIĘGOWYCH.

Kategoria	uposaż. zasadn.	dodatek stołeczny	dodatek morski	dodatek funkcyjny
I	28.000.—	1.900.—	1.600.—	6.000.—
II	25.000.—	1.700.—	1.400.—	4.000.—
III	23.000.—	1.600.—	1.300.—	3.000.—
IV	21.000.—	1.400.—	1.200.—	3.000.—
V	19.000.—	1.300.—	1.100.—	3.000.—
VI	17.000.—	1.200.—	1.000.—	2.000.—
VII	15.000.—	1.000.—	900.—	2.000.—
VIII	14.000.—	900.—	800.—	
IX	12.000.—	800.—	700.—	
X	10.500.—	700.—	600.—	
XI	9.500.—	600.—	500.—	
XII	8.500.—	500.—	400.—	

1. Dodatek morski przysługuje pracownikom zatrudnionym w miastach: Elblągu, Gdańsku, Gdyni, Sopocie, Szczecinie oraz w powiatach: elbląskim, gdańskim, morskim, szczecińskim i wolińskim.

2. Wszyscy pracownicy wynagradzani wg powyższej tabeli otrzymują premie w następującej wysokości:
od gr. I do V włącznie — 50% premii uposaż. zasadn.
od gr. VI do IX włącznie — 40% premii uposaż. zasadn.

3. Za wykonanie bilansu rocznego pracownicy działu finansowo-księgowego mogą otrzymać jednorazowo dodatek w wysokości 100% stawki zasadniczej uposażenia.

(—) *Reynadel* (—) *A. Miniecki* (—) *K. Wolański*

Załącznik Nr 5.

WYKAZ ODZIEŻY OCHRONNEJ I ROBOCZEJ.

L. p.	Nazwa stanowiska pracy	Nazwa odzieży
1.	Elektromonterzy	kombinezon dla monterów
2.	Ekspedienci papierów i druków	płaszcz roboczy
3.	Fotografowie reprodukcji	„ „
4.	Introligatorzy, introligatorki	„ „
5.	Kopiści	„ „
6.	Korektorzy (fizyczni)	„ „
7.	Nakładaczki	„ „
8.	Magazynowi (fizyczni)	spodnie i bluza robocza
9.	Maszyniści i pomocnicy	„ „ „
10.	Monterzy klisz	„ „ „
11.	Odbieraczki	płaszcz roboczy
12.	Odlewacze maszynowi	spodnie i bluza robocza
13.	Przedrukarze	„ „ „
14.	Palacze kotłowni	spodnie, bluza, rękawice ognioodporne
15.	Retuszerzy (fizyczni)	płaszcz roboczy
16.	Rysownicy (fizyczni)	„ „
17.	Składacze ręczni	„ „
18.	Składacze maszynowi	spodnie i bluza robocza
19.	Ślusarze	„ „ „
20.	Szlifierze płyt litograficz.	„ „ „
21.	Stereotyperzy i pomocnicy	„ „ i rękawice ognioodporne
22.	Tokarze	kombinezony drelichowe
23.	Trawiacze i galwanizatorzy	spodnie, bluza, rękawice gumowe i obuwie na podeszwach drewnianych
24.	Gońcy	kurtki przeciwdeszczowe
25.	Praczki	fartuchy gumowe
26.	Stróże nocni	kożuchy lub odzież watowana na okres zimowy
27.	Sprzątaczki	płaszcz roboczy

Normy zużycia odzieży ochronnej i roboczej obowiązują wg norm stosowanych w zakładach państwowych.

(—) *Reynadel* (—) *A. Miniecki* (—) *K. Wolański*

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM: MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA, PLAC DĄBROWSKIEGO 1.

Cena niniejszego numeru 120 zł.

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. Zam. 3400. B-82907.